

UNILEÃO
CENTRO UNIVERSITÁRIO DOUTOR LEÃO SAMPAIO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

JANNE DE OLIVEIRA ALVES

**DO SILÊNCIO À AÇÃO: a evolução normativa sobre os riscos psicossociais no
trabalho com a portaria mte nº 1.419/2024**

JUAZEIRO DO NORTE-CE
2025

JANNE DE OLIVEIRA ALVES

DO SILÊNCIO À AÇÃO: a evolução normativa sobre os riscos psicossociais no trabalho com a portaria mte n° 1.419/2024

Trabalho de Conclusão de Curso – *Artigo Científico*, apresentado à Coordenação do Curso de Graduação em Direito do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio, em cumprimento às exigências para a obtenção do grau de Bacharel.

Orientador: Esp.Karine de Norões Mota

JUAZEIRO DO NORTE-CE
2025

JANNE DE OLIVEIRA ALVES

DO SILÊNCIO À AÇÃO: a evolução normativa sobre os riscos psicossociais no trabalho com a portaria MTE nº 1.419/2024

Este exemplar corresponde à redação final aprovada do Trabalho de Conclusão de Curso de JANNE DE OLIVEIRA ALVES

Data da Apresentação ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Orientador: (TITULAÇÃO E NOME COMPLETO)

Membro: (TITULAÇÃO E NOME COMPLETO/ SIGLA DA INSTITUIÇÃO)

Membro: (TITULAÇÃO E NOME COMPLETO/ SIGLA DA INSTITUIÇÃO)

JUAZEIRO DO NORTE-CE
2025

DO SILÊNCIO À AÇÃO: a evolução normativa sobre os riscos psicossociais no trabalho com a portaria MTE N° 1.419/2024

Janne de Oliveira Alves¹
Karine de Norões Mota²

RESUMO

O presente estudo relata a respeito da temática voltada para a evolução normativa sobre os riscos psicossociais no trabalho com a portaria MTE n° 1.419/2024. Dado que a segurança e saúde no trabalho são fundamentais para o bem-estar dos trabalhadores e para o bom desempenho das organizações. O objetivo geral: analisar a evolução normativa da legislação trabalhista brasileira quanto à inclusão dos impactos psicossociais no ambiente de trabalho, destacando os avanços promovidos pela Portaria MTE n° 1.419/2024 e os desafios remanescentes para a efetiva proteção da saúde mental do trabalhador. Objetivos Específicos: Relatar o contexto histórico da saúde do trabalhadores; Demonstrar a qualidade de vida do trabalhador; Definir a portaria TEM 1.419/2024 e os riscos psicossociais no ambiente de trabalho e abordar a alteração da norma regulamentadora 01 identificando de fatores de riscos psicossociais. Metodologia: Trata-se de uma revisão bibliográfica da literatura, o que é essencial para garantir a cientificidade da pesquisa. Considerações finais: a Portaria MTE n° 1.419, de agosto de 2024, trouxe uma mudança relevante na Norma Regulamentadora n° 1 (NR-1) ao formalmente reconhecer os riscos psicossociais como parte dos fatores a serem classificados no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Dado essa alteração, as empresas passam a ter a devida obrigação de mitigar e avaliar impactos relacionados ao bem-estar mental dos colaboradores, incluindo fatores como sobrecarga de trabalho, assédio moral, pressão excessiva por produtividade e jornadas exaustivas

Palavras-chaves: Portaria n° 1.419/2024; Saúde do Trabalhador; Gerenciamento de Riscos Ocupacionais.

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo relata a respeito da temática voltada para a evolução normativa sobre os riscos psicossociais no trabalho com a portaria MTE n° 1.419/2024. Dado que a segurança e saúde no trabalho são fundamentais para o bem-estar dos trabalhadores e para o bom desempenho das organizações.

A Norma Regulamentadora n° 1 (NR-1) estabelece as disposições gerais e o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), sendo constantemente atualizada para atender às novas demandas do ambiente laboral (Brasil, 2020).

A Portaria MTE n° 1.419/2024, publicada em 27 de agosto de 2024, introduziu significativas alterações na NR-1, com vigência a partir de 26 de maio de 2025. Essas mudanças

¹ Graduando do Curso de Direito do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio/Unileão-e.mail do estudante

² Professora do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio/UNILEÃO, Mestranda em Administração_UFCA_alyneoliveira@leaosampaio.edu.br

incluem a inclusão dos riscos psicossociais no GRO e a exigência de participação ativa dos trabalhadores na gestão de riscos (Brasil, 2024).

A discussão sobre saúde mental no trabalho deixou de ser periférica para ocupar posição central no debate sobre segurança e saúde ocupacional, principalmente após o aumento expressivo de casos de burnout, ansiedade e depressão relacionados ao ambiente laboral.

Dados do INSS mostram que, só em 2023, mais de 216 mil afastamentos por transtornos mentais foram registrados, com impactos econômicos que superam R\$ 10 bilhões/ano em produtividade perdida e benefícios pagos (Ministério da Previdência, 2024). No entanto, apenas em 2024, com a publicação da Portaria MTE nº 1.419, é que os riscos psicossociais foram incluídos formalmente na estrutura normativa da NR-1 (Silva,2025).

Este estudo justifica-se pela necessidade de compreender criticamente essa mudança, não apenas como um avanço jurídico, mas também como um desafio à implementação prática, especialmente em setores com culturas organizacionais resistentes à discussão sobre saúde psíquica.

O problema é que durante décadas, o arcabouço normativo brasileiro negligenciou os fatores psicossociais do ambiente de trabalho, limitando o conceito de risco ocupacional a elementos físicos, químicos, biológicos e ergonômicos. Isso gerou um vácuo normativo em relação à prevenção de danos psíquicos, como estresse crônico, burnout e depressão relacionados ao trabalho (Oliveira,2021). Com a publicação da Portaria MTE nº 1.419/2024, essa realidade começou a mudar, porém, a dúvida que permanece com as recentes atualizações da NR-1 são suficientes para superar décadas de omissão legislativa no trato da saúde mental do trabalhador (Ferreira, 2024).

Mediante essa situação surge a seguinte pergunta norteadora: Como as mudanças promovidas pela Portaria MTE nº 1.419/2024 alteram o papel do Estado e das empresas frente à proteção da saúde mental no ambiente de trabalho, e quais lacunas ainda persistem na normatização dos riscos psicossociais?

O objetivo geral é analisar a evolução normativa da legislação trabalhista brasileira quanto à inclusão dos impactos psicossociais no ambiente de trabalho, destacando os avanços promovidos pela Portaria MTE nº 1.419/2024 e os desafios remanescentes para a efetiva proteção da saúde mental do trabalhador. Objetivos Específicos: Caracterizar o contexto histórico da saúde do trabalhados; Demonstrar a qualidade de vida do trabalhador; Definir a portaria TEM 1.419/2024 e os riscos psicossociais no ambiente de trabalho e abordar a alteração da norma regulamentadora 01 identificando de fatores de riscos psicossociais

A pesquisa em questão contribui para a formação acadêmica e profissional interessados na temática ampliar a visão tradicional de risco, trazendo à tona elementos intangíveis, mas determinantes na saúde e bem estar do trabalhador perante a lei.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 METODOLOGIA

A metodologia corresponde a uma revisão bibliográfica da literatura, o que é essencial para garantir a cientificidade da pesquisa. A revisão bibliográfica é uma condição fundamental para que um estudo seja considerado “científico”, pois permite que outros pesquisadores repitam a metodologia ou os métodos empregados e obtenham resultados semelhantes ou iguais (Prodonov;Freitas,2013).

Este estudo busca, através de pesquisa bibliográfica, que, pode ser conceituada como a que é elaborada com base em material já publicado. Tradicionalmente, esta modalidade de pesquisa inclui material impresso, como livros, revistas, jornais, teses, dissertações e anais de eventos científicos (Gil, 2010, p. 29).

A pesquisa foi realizada por meio de uma seleção criteriosa de artigos, livros e documentos legais que abordam o tema. As fontes de coleta dos dados foram definidas com base em sua relevância e credibilidade, priorizando publicações de autores reconhecidos na área.

A metodologia empregada incluiu a busca em bases de dados acadêmicas como Scielo, e Google Scholar, com o intuito de encontrar materiais atualizados que tratassem de aspectos teóricos e práticos da fiscalização tributária. A escolha dessas fontes foi justificada pela diversidade de perspectivas que elas oferecem o que enriquece a análise e proporciona uma compreensão mais abrangente do tema em questão.

Foi realizado na fase de coleta de dados, utilizarem critérios de inclusão que priorizavam a atualidade das publicações e a relevância dos temas abordados. Para selecionar apenas estudos na qual abordem a temática em questão.

2.2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1.1 Saúde do trabalhador contexto histórico

A princípio a Saúde do Trabalhador é um ramo da saúde coletiva onde compreende práticas interinstitucionais e interdisciplinares, tem suas origens na Medicina Social latino-

americana e de acordo com alguns autores foi influenciada pela experiência italiana. Sua interpeção procura superar a medicina do trabalho e a saúde ocupacional, pois além da medicina e engenharia de segurança, abrange outras correntes como a administração, a epidemiologia, o planejamento em saúde e as ciências sociais voltadas para a saúde (Pinho *et al*,2019).

Os primeiros relatos que abordam a questão das doenças relacionadas ao trabalho datam do século XVII. No fim desse século (1700), Bernardino Ramazzini, famoso médico italiano, publicou a obra *As doenças dos trabalhadores*, na qual relataram mais de cinquenta doenças relacionadas ao trabalho. Foi por meio dessa publicação que ficou conhecida a famosa frase: *Diga qual o seu trabalho, que direis os riscos que estais sujeitos* (Sprada, 2013).

Compreende-se que o dinamismo saúde-doença dos trabalhadores tem relação de forma direta com o seu trabalho. E não deve ser sintetizado a uma relação mono causal entre a patologia e um agente específico entre a patologia e um grupo de fatores de riscos como, por exemplo, físicos, químicos, biológicos e mecânicos presentes no ambiente de trabalho. Ressaltando que saúde e doença estão determinadas e condicionadas pelas condições de vida dos indivíduos e são expressas entre os trabalhadores também pela maneira de como vivenciam os processos ambientes e as condições em que trabalham (Batista *et al*,2018).

As condições de trabalho estão estritamente relacionadas ao processo de adoecimento do trabalhador de saúde e o absenteísmo-doença é responsável por grande parte das ausências no trabalho. Tais ausências, decorrentes de doenças ocupacionais e acidentes de trabalho que acometem os trabalhadores de saúde, estão associados a fatores adversos presentes no ambiente de trabalho e às características das atividades desenvolvidas (Trindade *et al*, 2014).

A saúde do trabalhador passou aos poucos a ser incorporada nas ações do SUS em 1990, por meio da Lei Orgânica da Saúde (LOS, nº 8080, artigo 6º) é conferida a direção nacional do SUS a responsabilidade de coordenar a política de saúde do trabalhador (Calvo ,2019).

Nesse contexto pode-se afirmar que a Saúde do Trabalhador é o conjunto de intervenções de assistência e vigilância, objetivando a promoção, a proteção, a recuperação e a reparação da saúde dos trabalhadores submetidos a perigos e agravos vindos dos processos de trabalho, passou a elaborar parte das atuações desenvolvidas pelo Sistema Único de Saúde a partir da Constituição Federal de 1988, onde, em seu artigo 200, inciso II, determina que compete ao SUS executar ações de Saúde do Trabalhador (Silva;Martins,2020).

O fundamento de suas ações é a articulação multiprofissional, interdisciplinar e intersetorial. Para este campo temático, trabalhador é toda pessoa que exerça uma atividade de trabalho, independentemente de estar inserido no mercado formal ou informal de trabalho, inclusive na forma de trabalho familiar e/ou doméstico. Ressalta-se que o mercado informal no Brasil tem crescido acentuadamente nos últimos anos (Brasil, 2012).

Ademais, a Saúde do Trabalhador é um campo técnico da Saúde Pública onde procura interceder na relação entre a saúde e o sistema produtivo, de maneira integrada com as demais ciências da saúde, que objetiva à preservação da saúde dos trabalhadores, com uma ótica de prevenção, curativa, reparação de função e adequação profissional (Souza *et al*,2021).

Em meados dos anos 1970 no Brasil, concomitantemente ao acelerado crescimento do número de trabalhadores industriais, houve um forte incremento na organização dos trabalhadores em torno da regulamentação da jornada de trabalho na busca de melhores salários. São também dessa década os primeiros movimentos em defesa da saúde pela melhoria das condições de trabalho (Mattos, 2019).

Nota-se que essa temática pretende criar um ambiente laboral hígido e livre de patologias e acidentes resultantes do trabalho, aperfeiçoando as condições de trabalho e diminuindo as consequências prejudiciais bem como auxiliar na formação de uma sociedade que viabilize a saúde preventiva por meio dos espaços de trabalho. A mesma pretende à redução dos acidentes e patologias provindas do trabalho, por via de intervenções de promoção, reabilitação e vigilância na área de saúde.

2.2 .2 Qualidade de vida do trabalhador

A qualidade de vida no trabalho (QVT) é uma definição o qual se atribui ao bem-estar mental, emocional e físico dos colaboradores. Tem influência de inúmeros fatores, como por exemplo o ambiente de trabalho, as oportunidades de desenvolvimento, a remuneração e a relação com os demais (Ferreira,2024).

Esse tema referente a qualidade de vida no trabalho é de grande valia para o bem-estar dos colaboradores, haja vista que a maioria dos indivíduos passa a maior parte de seu tempo trabalhando, sendo assim a qualidade do ambiente em que se encontram surta enorme efeito em suas atividades e conseqüentemente em seu bem-estar (Organização Internacional do Trabalho, 2021).

A questão da qualidade de vida no trabalho agrega relevantes itens para a proporção de um ambiente de trabalho com qualidade, como por exemplo a segurança e a saúde. É sabido que

um ambiente laboral é formado por fatores interdependentes, e quando um desses ou demais fogem do controle, podem ocasionar as doenças, que são adquiridas pelos acidentes e as patologias oriundas do trabalho (Oliveira,2021).

Dessa maneira, um ambiente laboral precisa oferecer satisfação e proteção para seus colaboradores, o que resultará no aumento da produtividade, redução de índices de absenteísmo, melhor qualidade de serviços, acidentes e doenças relacionadas ao trabalho.

A qualidade de vida no trabalho é descrita como um conjunto de ações que uma determinada empresa realiza para ofertar inovação e melhorias, nos âmbitos estrutural, gerencial, tecnológico dentro e fora do ambiente laboral, visando assim propiciar condições plenas de desenvolvimento humano durante a realização do trabalho (Ferreira,2024).

Ademais a qualidade de vida no ambiente laboral é uma condição de gestão organizacional, o qual se demonstra por meio de um conjunto de diretrizes, normas, e práticas no ambiente das condições da organização e das relações sociais e profissionais do trabalho, com o objetivo de propiciar o bem-estar tanto individual como coletivo dos colaboradores, o que representa o desenvolvimento pessoal destes bem como o exercício da cidadania organizacional nos ambientes de trabalho (Klein *et al*, 2019).

Tendo em vista que qualidade de vida no trabalho é bastante importante relacioná-la com a saúde e segurança no trabalho sendo essencial destacar que em meados de 1979 a Organização Mundial da Saúde, considerou a relevância e a necessidade de propiciar programas especiais direcionados para a saúde dos colaboradores com o intuito de proporcionar não apenas uma melhor qualidade de vida, mas de trabalho nos países que estão em desenvolvimento (Lacaz, 2013).

No ambiente laboral ao mencionar a qualidade de vida não se pode deixar de salientar a relevância de ambientes de trabalho seguros. Neste âmbito a questão da segurança e da saúde no trabalho abrange a prioridade da atuação socialmente responsável por parte das empresas, no que diz respeito a avaliação e identificação bem como sua atuação interfere na qualidade de vida de seus colaboradores.

2.2.3 A portaria MTE 1.419/2024 e os riscos psicossociais no ambiente de trabalho

A princípio a Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024, ratificou a nova redação do capítulo 1.5 da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1). A mais significativa mudança foi a inclusão dos riscos psicossociais no gerenciamento de riscos ocupacionais.

Ademais, os riscos psicossociais estão voltados a fatores direcionados à organização, ambiente e gestão de trabalho o qual afetam de modo negativo a saúde mental e o bem-estar

dos colaboradores. Por sua vez, incluem desde excesso de carga de trabalho e pressão por resultados contando também com assédio e falta de apoio social no ambiente organizacional (Brasil, 2022).

Dado que, a atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), determinada pela Portaria MTE nº 1.419/2024, a gestão de tais riscos passa a ser obrigatório a partir de maio de 2025. Salienta-se que as empresas deverão identificar, controlar e avaliar esses fatores no contexto do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), aderindo medidas preventivas para garantir a saúde mental dos colaboradores e melhorar a produtividade organizacional (Brasil, 2024).

Embora as novas exigências reforcem a necessidade de criar ambientes de trabalho bem mais seguros e saudáveis, integrando a gestão psicossocial nas práticas de Saúde e Segurança no Trabalho (SST). Sabe-se que os riscos psicossociais no ambiente de trabalho são fatores relacionados à organização, ambiente e gestão de trabalho e relações interpessoais na qual podem causar impactos negativos à saúde mental e o bem-estar dos colaboradores. Pois, resultam de um desequilíbrio entre as exigências da função, os recursos ofertados pela empresa bem como a capacidade do colaborador lidar com tais condições (Lira, 2016).

A prevenção dos riscos psicossociais é de grande valia para assim poder preservar a saúde física e mental dos colaboradores e assegurar um ambiente de trabalho seguro e produtivo. Pesquisas recentes relatam que os transtornos como depressão, ansiedade, e síndrome de burnout, estão diretamente relacionados a fatores psicossociais, e são responsáveis por uma enorme parcela de forma significativa dos afastamentos por patologias ocupacionais não apenas no Brasil mas no mundo (Cortez; Silva, 2024).

Com a inserção dos riscos psicossociais no propósito do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), a Portaria MTE nº 1.419/2024 oficialmente reconhece o elo entre fatores psicossociais como também o aumento de afastamentos por transtornos comportamentais e mentais. Problemas como ansiedade, estresse ocupacional, depressão e burnout são bastante frequentes e associados a condições de trabalho marcadas por uma sobrecarga de tarefas, assédio, ausência de apoio da liderança e ambientes organizacionais hostis.

A Portaria MTE nº 1.419/2024 enfatiza essa preocupação ao ordenar que, a partir de maio de 2025, as empresas insiram a gestão de riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), transfigurando de modo explícito a responsabilidade das organizações na promoção de ambientes psicologicamente saudáveis (Brasil, 2024).

Assim sendo, a gestão de tais riscos deve seguir a metodologia de modo contínuo e documentado, integrando assim o monitoramento, diagnósticos e ações de mitigação, sempre com a participação ativa dos colaboradores e também suas representações.

As empresas se preocupam em gestão e prevenção adequada desses fatores psicossociais obtém reconhece em inúmeros benefícios em vários níveis como, por exemplo, melhoria do clima organizacional, aumento da produtividade, redução de afastamentos e fortalecimento da imagem corporativa como colaboradores responsáveis e socialmente comprometidos. É notória a prevenção de riscos psicossociais, no interior de um ciclo de contínua melhoria, isso fortalece a cultura de segurança, integrando a parte da saúde mental que é considerada um pilar primordial para a competitividade e sustentabilidade da organização (Montalvão, 2021).

Para tanto, prevenir tais riscos psicossociais não é somente uma exigência legal, porém uma estratégia significativa para assim preservar a saúde mental coletiva e garantir a sustentabilidade organizacional de longo prazo.

A Agência Européia define os fatores psicossociais para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA) como todos os aspetos relativos ao desempenho do trabalho, bem como à gestão e organização aos contextos ambientais e sociais, que têm o potencial de ocasionar danos de tipo psicológico, físico ou social.

Isso significa que esses riscos são resultados da interação entre a organização do trabalho, o ambiente de trabalho, a satisfação dos colaboradores e as condições pessoais de cada, podendo por sua vez impactar diretamente a saúde, a satisfação e o desempenho no trabalho.

Conforme a OIT (1984), os considerados fatores de riscos psicossociais no trabalho consistem na interação entre o trabalho, a satisfação, o seu ambiente e as condições físicas da organização. Por outro, nas capacidades dos colaboradores, nas necessidades, na cultura e na sua situação pessoal fora do ambiente de trabalho, o que através das experiências e percepções, pode influenciar na saúde, na satisfação e no rendimento da atividade laboral.

No domínio do Ministério Público do Trabalho, um grupo de pesquisadores instituído pela Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho e da Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora – Codemat dedicou-se a respeito da temática em meados de 2023.

No estudo preliminar relacionado aos fatores psicossociais no meio ambiente do trabalho, relatou que tais fatores psicossociais, no entanto, interrelacionam com os aspectos subjetivos e materiais capazes de ocasionar efeitos negativos voltados para os colaboradores, com o surgimento de doenças mentais, mas sem desconsiderar o surgimento de outras

patologias, embasado assim na noção holística, integrada e transdimensional do ambiente do trabalho e da saúde (Ministério Público do Trabalho,2023).

2.2.4 Alteração da norma regulamentadora 01 e identificação de fatores de riscos psicossociais

A Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024 ,modificou o capítulo 1.5 da Norma Regulamentadora 01 (NR 01), que trata do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, passando a prever, expressamente, o dever de todas as organizações de identificar,prevenir e avaliar os fatores de riscos psicossociais direcionado ao trabalho:

O gerenciamento de tais riscos considerados ocupacionais deve abranger os riscos o qual decorrem dos agentes biológicos, físicos, químicos e riscos de acidentes e riscos voltados para aos fatores ergonômicos, incluindo assim os fatores de risco psicossociais direcionados ao trabalho. A organização deve por sua vez considerar as condições de trabalho, nos termos da NR-17, incluindo os fatores de risco psicossociais direcionados ao trabalho. Para a probabilidade de ocorrência de agravos ou lesões à saúde decorrentes de fatores ergonômicos, inserindo os fatores de riscos psicossociais direcionados ao trabalho, a avaliação de risco deve considerar as exigências da tarefa de trabalho bem como a eficácia das medidas de prevenção. (*grifo nosso*)

A normativa entrou em vigor em 26/05/2025, visto que, 270 dias após a publicação ocorrida no Diário Oficial da União em 28/08/2024. De acordo com o glossário da NR 01, com redação dada pela Portaria MTE nº 1.419/2024, fator ou perigo de risco ocupacional é o a situação ou elemento que, isoladamente ou em combinação, tem o potencial de gerar lesões ou agravos à saúde do colaborador (Ferreira,2024).

Vale ressaltar que o fator do risco ocupacional é meramente a combinação da probabilidade de ocorrer lesão ou agravo à saúde ocasionado através de um evento perigoso, exposição a agente nocivo ou exigência da atividade de trabalho laboral bem como da severidade dessa lesão ou agravo à saúde.Embora o risco ocupacional é definida como a situação de risco óbvio e não controlado,o qual por sua vez não requer análise bem aprofundada e pode ser controlado ou amenizado pela adesão de modo imediato de medidas de prevenção (Pinho *et al*,2029).

Levando em consideração que a normativa nova não detalhou quais seriam os fatores de riscos psicossociais direcionados ao trabalho, seu mapeamento como também sua avaliação devem acontecer considerando diretrizes e conceitos já existentes e sempre com o intuito de prevenir agravos voltados para o trabalho, a exemplo da Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho do Ministério da Saúde, atualizada no final de 2023, e as diretrizes da OIT e da OMS, publicadas em meados de 2022.

A Portaria GM/MS nº 1.999, de 27 de novembro de 2023, alterou a Portaria de Consolidação GM/MS nº 5, de 28 de setembro de 2017, para assim atualizar a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT), constante do seu Anexo LXXX (Brasil, 2023).

A Lista A da LDRT prevê os agentes e/ou fatores de risco com respectivas enfermidades voltadas ao trabalho e, na sua Parte V, apresenta os respectivos agentes e/ou fatores de riscos psicossociais no ambiente laboral:

Gestão organizacional: Deficiências na administração de recursos humanos, o qual incluem estilo de comando, modalidades de contratação e pagamento cabendo terceirização, trabalho intermitente, MEI, pejetização e uberização, participação, acesso o treinamento e integração , serviços de assistência social, mecanismos de avaliação de desempenho e estratégias para gerenciar mudanças que afetam as pessoas, entre outros. No âmbito da organização do trabalho: Deficiência nas maneiras de comunicação, tecnologia, modalidade de organização do trabalho bem como as demandas qualitativas e quantitativas do trabalho, entre outros. Característica das relações sociais no trabalho: Deficiência no clima das relações, coesão e qualidade das interações, inclusive trabalho em equipe, assédio psicológico, entre outros. Conteúdo das atividades do trabalho: Exigências de carga mental como por exemplo a atenção, velocidade, complexidade, profundidade, variedade e restrição de tempo; o próprio conteúdo da atividade que é definida por intermédio do nível de responsabilidade de forma direta por bens, pela segurança de outros, por informações confidenciais, pela vida e saúde de outros, por orientação e resultados); demandas emocionais (pelo atendimento ao cliente); especificação de sistemas de controle e definição de funções, entre outros. Condições do ambiente de trabalho: Deficiência em aspectos físicos (temperatura, ruído, iluminação, ventilação, vibração); química; biológica; projeto de trabalho e saneamento, como fatores psicossociais agravantes ou coadjuvantes. Interação pessoa-tarefa: Avaliar a relevância do conhecimento e das habilidades que a pessoa possui em relação às demandas da tarefa, os níveis de iniciativa e autonomia permitidos e de reconhecimento, bem como a identificação da pessoa com a tarefa e com a organização. Jornada de trabalho: Problemas na organização e duração da jornada de trabalho; existência ou ausência de pausas durante o dia ou diferente da hora das refeições; trabalho em turnos; trabalho noturno; tipo e frequência de rotação dos turnos; número e frequência de horas extras mensais e duração e frequência de intervalos semanais); trabalho intermitente. Violência e Assédio moral/sexual: Violência física ou psicológica relacionada a aspectos do trabalho. Discriminação no trabalho. Risco de morte e trauma no trabalho: amputações e esmagamentos, queimaduras, choques elétricos de alta tensão, acidentes de trânsito, queda de alturas, explosões, afogamentos e outros); assaltos, assaltos/ataques à integridade física, entre outros. Desemprego.

Observa-se nessa premissa que a avaliação e identificação dos fatores de riscos psicossociais no trabalho conforme o Programa de Gerenciamento de Riscos ocupacionais devem considerar, no mínimo, os agentes e/ou fatores identificados na referida Parte V da Lista A da Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT), sob pena de ser considerada incompleta.

O Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO, prenunciado na Norma Regulamentadora nº 07, existe entre suas diretrizes a de subsidiar análises estatísticas e

epidemiológicas sobre os agravos à saúde bem como a relação com os riscos ocupacionais (Brasil, 2025).

O documento intitulado de Relatório Analítico do PCMSO deve por sua vez incluir o estudo clínico epidemiológico dos trabalhadores, contemplando os transtornos mentais tradicionais como também seus problemas psicossomáticos relacionados, a exemplo as enfermidades que podem ter relação com o sofrimento ou transtorno mental como infarto agudo do miocárdio, úlceras, gastralgias, gastrites, dores de cabeça, hipertensões entre outras existentes, mas tudo de acordo com a LDRT.

O modelo europeu direcionado para a gestão de riscos psicossociais (PRIMA-EF) foi publicado pela Organização Mundial da Saúde em meados de 2008 com o propósito de contribuir com um modelo para promover não apenas a política mas as práticas nos níveis empresarial e nacional na União Européia. O manual enarra que os riscos psicossociais relacionados ao colaborador abrangem vários aspectos de gestão e concepção do trabalho e os contextos sociais e organizacionais que têm o potencial de ocasionar danos físicos ou psicológicos (Organização Mundial da Saúde, 2011).

Os Perigos Psicossociais Relacionados ao Trabalho elencados pelo PRIMA-EF que possuem bastante semelhança com os agentes e/ou fatores de riscos psicossociais no trabalho da LDRT) são os seguintes:

Teor do trabalho: Ausência de variações ou ciclos curtos de trabalho, trabalho fragmentado ou sem sentido, subutilização de habilidades, alto nível de incerteza, exposição contínua a pessoas devido ao trabalho realizado; Carga e ritmo de trabalho: Sobrecarga ou pouca carga, ritmo das máquinas, altos níveis de pressão por tempo, continuamente sujeito a prazos; Horário de trabalho: Turno de trabalho, turnos noturnos, horários de trabalho não flexíveis, horários imprevisíveis, longas jornadas de trabalho ou sem convívio social; Controle: Baixa participação na tomada de decisões, falta de controle da carga de trabalho, ritmo de trabalho, trabalho em turnos etc; Ambiente e equipamentos: Disponibilidade de equipamentos, compatibilidade ou manutenção inadequadas; condições ambientais ruins tais como: falta de espaço, iluminação fraca, ruído excessivo; Cultura organizacional e função: Comunicação fraca, baixos níveis de apoio para a solução de problemas e desenvolvimento pessoal, falta de definição, ou acordo sobre os objetivos organizacionais; Relações interpessoais no trabalho: Isolamento físico ou social, precariedade das relações superiores ou colegas de trabalho, conflito interpessoal, falta de apoio social; Papéis na organização: Ambiguidade de papéis, conflito de papéis, e responsabilidade pelas pessoas; Desenvolvimento da carreira: Estagnação da carreira e incerteza, baixa promoção ou promoção em excesso, remuneração precária, insegurança no trabalho, baixo nível social do trabalho; Interface lar-trabalho: Demandas conflitantes do trabalho e vida pessoal, pouco apoio no lar, carreira dupla; Violência, bullying e assédio no trabalho: normalmente, são fenômenos multiformes: sofrer bullying é um risco psicossocial que causa danos psicológicos, por outro lado, o bullying no trabalho deve ser examinado e discutido como consequência de um ambiente de trabalho precário do ponto de vista psicossocial

A OIT e a OMS (2022) destacaram que ambientes de trabalho ditos como inseguros geram fatores de risco para a saúde mental, denominados como riscos psicossociais e podem está relacionados com o horário ou conteúdo trabalho, características do local de trabalho ou oportunidades de carreira desenvolvimento, entre outros.

Citam a maneira como exemplo o trabalho é projetado, incluindo assim altas demandas; baixo controle em relação as atividades, ou seja, baixa autoridade para tomar decisões a respeito do trabalho a ser desenvolvido; e papéis pouco claros,na qual são condições que podem aumentar o estresse provindo do trabalho exacerbar o risco de esgotamento,exaustão, depressão e ansiedade (Organização Mundial da Saúde,2022).

Outrossim,destacam as organizações internacionais sobre o assédio e a violência no trabalho, incluindo o assédio moral, que viola os direitos humanos e atinge a saúde, podendo ocasionar graves danos físicos e mentais. Referem o acesso de forma limitada a serviços ambientais no meio laboral, incluindo as questões como ar puro, água potável e boa gestão de resíduos, o qual refletem de forma significativa na saúde mental.

Quesitos como remuneração precária e inadequada, insegurança no ambiente laboral,particularmente colaboradores da economia informal, são pautados como fatores que aprofundam os prejuízos relacionados à saúde mental, pois aumentam a incerteza em diversas áreas da vida (National Geographic,2024).

Por fim, não esquecendo de salientar a respeito das mudanças climáticas que introduzem significativos e novos riscos não somente à saúde mas à vida dos colaboradores, inclusive no que se diz respeito à saúde mental, dado que a iminência de emergências climáticas,desastres ambientais e o constante medo mediante as mudanças climáticas e seus impactos no planeta podem desencadear a ansiedade climática, o que deve ser considerada na identificação de tais fatores de riscos psicossociais e posterior definição e avaliação medidas de preventivas.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Mediante os fatos mencionados a Portaria MTE nº 1.419, de agosto de 2024, trouxe uma mudança relevante na Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) ao formalmente reconhecer os riscos psicossociais como parte dos fatores a serem classificados no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais.Dado essa alteração, as empresas passam a ter a devida obrigação de mitigar e avaliar impactos relacionados ao bem-estar mental dos colaboradores, incluindo fatores como sobrecarga de trabalho ,assédio moral, pressão excessiva por produtividade e jornadas exaustivas .

Enfatiza-se que a atualização tem o poder de refletir na preocupação crescente da saúde mental no ambiente laboral como também alinha a regulamentação do país a tendências internacionais o qual consideram os riscos psicossociais como determinantes na saúde ocupacional e segurança. A imposta exigência da portaria nova obriga as organizações a incluírem no Programa de Gerenciamento de Riscos estratégias específicas para assim prevenir e lidar com transtornos psicológicos decorrentes das condições laborais.

Não obstante a recente alteração apresenta superficialidade no texto, não existe como negar que representa um enorme avanço na normatização da saúde ocupacional e segurança,assegurando que o bem-estar psicológico dos colaboradores tenha a mesma atenção que os riscos ambientais e físicos.

Por fim, para as empresas, o incite é organizar as políticas internas eficazes para assim atender a exigência nova,fomentando um ambiente laboral de forma saudável e equilibrado,não apenas no aspecto físico,mas no aspecto psicológico,memorando que tais alterações passaram a valer a partir de 26 de maio de 2025.

REFERÊNCIAS

BATISTA, J. B. et al. Saúde mental dos trabalhadores da atenção básica no Brasil: um panorama crítico. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 43, n. 5, p. 1-10, 2018.

BRASIL. **Portaria nº 1.823, de 23 de agosto de 2012**. Institui a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2012.

BRASIL. **Portaria n.º 6.730, de 9 de março de 2020**. Altera a Norma Regulamentadora nº 1 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 10 mar. 2020.

BRASIL. **NR 04 - SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM SEGURANÇA E EM MEDICINA DO TRABALHO**. Versão alterada e atualizada pela Portaria MTP 2.318, de 3 de agosto de 2022. Brasília: MTP, 2022.

BRASIL, Ministério da Saúde. **Portaria GM/MS nº 1.999/2023**. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-gm/ms-n-1.999-de-27-de-novembro-de-2023-526629116>.

BRASIL. **Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024, é: Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024**. Redação do capítulo "1.5 Gerenciamento de riscos ocupacionais" e altera o "Anexo I - Termos e definições" da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1).Brasília,DF,27 ago.2024.

BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria MTE nº 1.419/2024**. Disponível em: <https://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-mte-n-1.419-de-27-de-agosto-de-2024-580778271>.

BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 07.2025.**

CORTÊS, M. do S. M.; SILVA, C. C. de F. Revisões críticas da literatura. CID e DSM: breve percurso histórico das classificações dos transtornos mentais. **Psic. Rev.** São Paulo, São Paulo, v. 33, n. 1, p. 75-102, 2024.

FERREIRA, P. **Série MBA-Gestão de Pessoas: Clima Organizacional e qualidade de vida no trabalho.** Rio de Janeiro: LCT, 2021.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 5.ed. São Paulo: Atlas, 2010.

INTERNATIONAL Labour Organization. Psychosocial factors at work: recognition and control. **Report of the Joint ILO/WHO Committee on Occupational Health.** Ninth Session, Geneva, 18-24 September 1984.

KLEIN, L. L.; PEREIRA, B. A. D.; LEMOS, R. B. **Qualidade de vida no trabalho: Parâmetros e avaliação no serviço público.** Revista de Administração Mackenzie, v. 20, n.3, 2019.

LIRA, F. B. Meio ambiente do trabalho e enfermidades profissionais: os rituais do sofrimento e a morte lenta no contexto do trabalho livre subordinado. 2015. 204 f. **Tese (Doutorado em Direito)** – Centro de Ciências Jurídicas, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2016. OIT. Conheça a OIT. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/regions-and-countries/americas/brasil/conheca-oit>. Acesso 12 set 2025.

MATTOS U. A. O. **O acidente de trabalho e o seu impacto socioeconômico e ambiental.** In MATTOS, U. A. O.; MÁSCULO, F. S. (Org.) Higiene e segurança do trabalho. Rio de Janeiro: Elsevier, 2019

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Estudo preliminar sobre os fatores psicossociais no meio ambiente do trabalho.** Brasília: 2023, p. 104.

MONTALVÃO, L. A. Trabalho e centralidade do trabalho na psicodinâmica de Christophe Dejours: uma investigação metateórica e histórica. 2021. 317 p. **Tese (Tese em Psicologia)** – Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2021. 108 p.

NATIONAL GEOGRAPHIC. **Ansiedade climática: quais são os sinais de que uma pessoa está sofrendo com o problema?** Disponível em: <https://link.mpt.mp.br/bhgNyqS>. Acesso em: 10 set. 2024.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à saúde do Trabalhador.** 6ª ed., São Paulo: LTr, 2024.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **PRIMA-EF: orientações do modelo europeu para a gestão de riscos psicossociais: um recurso para empregadores e representantes dos trabalhadores.** Tradução para o português pelo Serviço Social da Indústria Departamento Nacional. – Brasília: SESI, 2011.

PINHO, R. L. *et al.* Grupos operativos como estratégia de promoção da saúde mental no trabalho. *Interface - Comunicação, Saúde, Educação*, v. 23, p. 1-15, 2019.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**, 2 ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

SILVA, A. L.; MARTINS, P. R. A importância do suporte psicológico no ambiente laboral: uma revisão sistemática. **Saúde em Debate**, v. 44, n. 126, p. 202-215, 2020.

SILVA Paula Cristina Moreira Couras. Qualidade de vida no trabalho. **Rev Bras Med Trab.** Volume 23 - Número 2 / 2025.

SOUZA, C. R. *et al.* Capacitação dos trabalhadores na atenção básica: impacto na redução das desigualdades em saúde. *Interface - Comunicação, Saúde, Educação*, v. 25, p. e210254, 2021.

SPRADA E. **Toxicologia**. Curitiba: Instituto Federal do Paraná; 2013.

TRINDADE LL, Grisa CC, Ostrovski VP, Adamy EK, Ferraz L, Amestoy SC, *et al.* **Absentismo enel equipo de enfermeríaenel ambiente hospitalário**. *Enfermeira Global* [Internet]. 2014.

WORLD Health Organization; INTERNATIONAL **Labour Organization**. *Mental health at work*. 2022.